Rapport de Stephen Lewis

sur les relations interaciales

en Ontario

juin 1992

Digitized by the Internet Archive
in 2018 with funding from
Ontario MInistry of Finance

https://archive.org/details/rapportdestephen00lewi

Le 9 juin 1992

Cher Bob,

C'était il y a un mois, immédiatement après les émeutes de Toronto, que vous m'avez demandé d'assumer brièvement auprès de vous des fonctions de conseiller sur les relations interraciales, de procéder à de vastes consultations et de vous soumettre mes recommandations. La présente lettre constitue mon rapport.

Cela a été toute une odyssée. Avec le concours d'un certain nombre de personnes remarquables, membres du personnel politique et de la fonction publique, qui ont été détachées auprès de moi, j'ai été en mesure de couvrir un terrain considérable en cette courte période (quelque peu interrompue, cependant, par les engagements préalables qu'il m'était impossible d'annuler).

J'ai eu plus de soixante-dix entretiens avec des particuliers et des groupes dans la communauté urbaine de Toronto, à Ottawa, Windsor et ailleurs, et d'innombrables conversations téléphoniques. Ces « consultations », qui ont souvent duré de une à quatre heures, m'ont exposé à un vaste éventail d'opinions et de représentations communautaires. J'ai parlé avec des ministres et des hauts fonctionnaires, avec des responsables de sociétés d'aide à l'enfance et des édiles municipaux, avec des porte-parole des conseils scolaires et des activistes des facultés de droit, avec des experts universitaires et des hommes et femmes politiques de l'opposition, avec des défenseurs des immigrants et des réfugiés et avec des membres des coalitions pour la réforme de la police. Je me suis également entretenu, comme on pouvait le prévoir, avec certaines personnes particulièrement indispensables à l'exécution

de la tâche dont j'étais chargé : les chefs de police de la communauté urbaine de Toronto, Peel, Halton, Ottawa, Gloucester, Nepean et Windsor, Mme Susan Eng, présidente de la Commission des services policiers de la communauté urbaine de Toronto, M. Clare Lewis, commissaire aux plaintes contre la police, M. le Juge Osler, chef de l'Unité des enquêtes spéciales, Mme Mary Cornish, qui dirige l'enquête de la Commission ontarienne des droits de la personne, Mme Juanita Westmoreland-Traore, commissaire à l'équité d'emploi.

Ce qui compte le plus pour le contenu de ce rapport, cependant, ce sont toutes les discussions que j'ai eues, publiques et privées, en groupe ou en particulier, avec les porte-parole des minorités visibles en général et de la communauté des Noirs en particulier. Ces échanges m'ont touché au plus profond de moi-même.

Par-dessus tout, j'ai pu rencontrer, à cinq occasions différentes et en différents lieux, des groupes importants de jeunes, membres pour l'immense majorité des minorités raciales, en provenance des écoles secondaires, des collèges communautaires et des universités. Ces rencontres m'ont bouleversé.

À l'issue de toute cette expérience, j'ai quatre observations initiales à faire.

D'abord, ce à quoi nous avons affaire, fondamentalement, c'est à un racisme anti-Noirs. Bien qu'il soit vrai, de toute évidence, que chacune des minorités visibles ressent les indignités et les blessures de la discrimination systémique qui sévit dans tout le Sud de l'Ontario, c'est la communauté noire qui est particulièrement visée. Ce sont les hommes noirs que l'on tue, ce sont les adolescentes et les adolescents noirs qui sont au chômage en nombres excessifs, ce sont les élèves noirs que l'on regroupe d'une façon qui ne correspond pas à leurs aptitudes véritables, ce sont les jeunes noirs qui abandonnent l'école en nombres disproportionnés, c'est dans les ensembles de logement où la concentration de résidentes et de résidents noirs est la plus forte que l'on se sent le plus vulnérable et le plus défavorisé, c'est au nez du personnel noir, professionnel et non professionnel, que claquent les portes de l'équité et de la promotion. De même que le baume du « multiculturalisme » ne peut pas masquer le racisme, le racisme ne peut pas masquer la cible qu'il vise en priorité.

Je crois qu'il est important de reconnaître non seulement que le racisme est partout mais qu'à différentes époques et en des lieux différents, il s'attaque à certaines communautés minoritaires plus qu'à d'autres. Comme l'a dit un membre de l'*Urban Alliance on Race Relations* : « les Noirs sont en première ligne et nous suivons tous derrière ».

Ensuite, dans leur grande majorité, mes entretiens ont été remarquablement francs et utiles. Ils étaient aussi pleins d'intensité. Il y a beaucoup de colère, d'anxiété, de frustration et d'impatience parmi les membres des minorités visibles à qui j'ai parlé. Les gens ne comprennent pas pourquoi il faut un temps aussi considérable pour élaborer et mettre en oeuvre des politiques sur les relations interraciales. Souvent, au cours des discussions, on avait le sentiment, chargé de fatigue et d'amertume, que je participais et que mes interlocuteurs participaient à une charade de plus. C'était profondément déprimant. Et cela signifie, à mon avis, que le gouvernement doit prendre des mesures sans tarder, et des mesures fondamentales.

Troisièmement, il y avait une autre émotion qui était palpable, et c'était la peur. On la sentait, bien sûr, essentiellement chez les membres de la communauté des Noirs et tout particulièrement chez les mères. Les huit fusillades survenues au cours des quatre dernières années et le sentiment, réel ou imaginé, que des affrontements imprévisibles sont toujours possibles entre la police et les jeunes Noirs ont semé la peur dans beaucoup de familles. Je dois vous dire que rien n'a laissé sur moi une impression aussi indélébile que ces expressions d'appréhension et de crainte. J'essaie d'imaginer qu'il s'agit de mes propres enfants. Je ne peux pas. Vous non plus. Il faut trouver le moyen de soulager la tension actuelle parce qu'il est intolérable, dans notre société, de savoir que, comme l'a dit une femme : « Les mères voient leurs fils sortir et elles ne peuvent pas s'endormir tant qu'ils ne sont pas revenus. »

Finalement, c'était une bonne chose que ce projet ne dure qu'un mois. Tous ceux et toutes celles à qui j'ai parlé, absolument tous, veulent que des mesures soient prises rapidement dans toutes sortes de domaines. Bien sûr, je suis pris d'un sentiment à la fois de timidité et d'incompétence à l'idée de faire des recommandations sur des sujets aussi complexes en si peu de temps. Par ailleurs, tout ce que je suis sur le point de suggérer découle directement des consultations intensives de ces dernières semaines et tout peut être

corroboré à la source. Quoi qu'il en soit, vous saurez quoi choisir et quoi modifier pour faire avancer les choses. Venons-en donc précisément aux faits.

Partie 1 : L'administration de la justice criminelle

Si j'ai jamais eu le sentiment de deux solitudes dans ma vie, c'est bien lorsque j'ai observé l'abîme qui sépare apparemment les services policiers de la communauté urbaine de Toronto et un grand nombre des porte-parole de la communauté des Noirs. Et j'insiste sur le fait que je ne parle pas seulement du *Black Action Defense Committee*. En fait, et cela n'a pas été sans me surprendre, on m'a dit et redit que, bien que la rhétorique de Dudley Laws puisse paraître choquante et extrême, la communauté n'était pas sans s'identifier à certaines de ses prises de position. On ne l'aurait peut-être pas dit publiquement mais on voulait que je le sache.

On pouvait distinguer une distance similaire, bien que moins prononcée, dans les mots de beaucoup d'autres porte-parole des minorités raciales de Toronto, notamment dans un mémoire présenté au nom du Conseil national des Canadiens chinois qui ne mâchait pas ses mots. Tout cela était passablement décourageant et il est donc vraiment très difficile de savoir quoi faire. D'après les discussions que j'ai eues avec ses membres, la police, du moins à Toronto, semble tout aussi hostile. Les policiers ont le sentiment qu'ils sont en danger — cela est certainement vrai des dirigeants avec lesquels je me suis entretenu — et ils sont bien décidés à ne pas céder à ce qu'ils voient comme des tendances à la criminalité.

Rien de tout cela ne favorise l'harmonie des relations entre les races.

Il ne faut pas oublier non plus que Toronto n'est pas la province et que mes recommandations doivent porter loin. La police a un travail très important à faire et nous voulons tous qu'elle le fasse. Il existe sûrement un moyen de combiner un travail policier constructif avec la confiance du public pour que le fait de servir et de protéger ne constitue pas une menace pour les membres des minorités visibles.

Ceci dit, j'aimerais faire des recommandations qui s'appuient sur les structures existantes.

a) Le Groupe d'étude sur les relations entre la police et les minorités raciales

Tout le monde semble être d'accord sur le fait que le travail de Clare Lewis et de ses collègues était de tout premier ordre. Il est certain que des progrès ont été accomplis et qu'un bon nombre de recommandations ont été mises en oeuvre. Cependant, cela n'est pas uniformément vrai (prenons la surveillance, par exemple) et cela ne s'applique certainement pas à tous les corps de police. Le groupe d'étude a déposé son rapport en 1989 et il semble évident que la mise en oeuvre de ses recommandations s'est ralentie. Cela peut être dû au passage du temps, ou aux résistances, ou aux contraintes budgétaires — qui sait? Quelle que soit la raison, on ne peut pas laisser cet excellent document moisir dans l'obscurité. Il constitue la base réfléchie de relations interraciales éclairées et, à ce titre, il mérite qu'on lui insuffle une vie nouvelle.

Je recommande donc :

> **« Que d'ici le 15 juillet 1992, le Groupe d'étude sur les relations entre la police et les minorités raciales soit reconstitué en la personne de Clare Lewis et de deux membres de son précédent groupe de travail choisis à son gré. Ils auront pour mandat d'évaluer l'état actuel de la mise en oeuvre des recommandations et l'état des recommandations qui restent à appliquer et de suggérer précisément comment procéder. M. Lewis devra déposer son rapport le 15 octobre 1992 au plus tard. Il doit également pouvoir à son gré faire des recommandations supplémentaires s'il le juge approprié. »**

b) Vérification des services policiers

J'ai été profondément intrigué par le fait que les services policiers de la communauté urbaine de Toronto font actuellement l'objet d'une vérification sur le plan des relations interraciales. Cette vérification a été placée sous la direction du vérificateur de la

communauté urbaine de Toronto et doit donner lieu à un rapport le mois prochain. L'initiative semble être peu connue et mal comprise mais ce qui me frappe, c'est qu'elle pourrait constituer un instrument particulièrement puissant pour identifier les pratiques inacceptables, surveiller la façon de procéder des cadres et introduire des améliorations importantes dans les politiques qui régissent les relations entre les races.

La vérification a été entreprise par la municipalité de la communauté urbaine de Toronto avec l'autorisation nécessaire de la Commission des services policiers. L'énoncé de son mandat commence comme suit : « Le vérificateur de la communauté urbaine de Toronto procédera à une vérification des politiques, procédures, programmes et pratiques de la police qui ont un impact sur les minorités raciales et le climat des relations entre la police et ces minorités ». Ce n'est pas le moment de s'étendre sur cette initiative mais je tiens à dire que j'ai l'impression que le vérificateur procède de façon rigoureuse, qu'il recueille des informations et des données sur un nombre considérable de points pertinents, qu'il pose les bonnes questions et que cette première tentative, dans ce qu'elle a d'absolument nouveau, devrait s'avérer fascinante.

L'entreprise se heurte cependant à une limitation cruciale. Le vérificateur reconnaît ouvertement qu'il n'existe pas encore de méthodologie au point ou adéquate pour examiner les relations interraciales. Cependant, dans le cadre de leur présent travail, lui-même et ses conseillers font leur possible pour élaborer cette méthodologie. Je suis persuadé que, lorsque le rapport sera déposé, il faudra le considérer comme un enrichissement important de notre capacité de surveiller la façon dont sont traitées les questions touchant les relations interraciales dans les corps de police de l'Ontario.

Cela requerra des initiatives clés de la part du gouvernement. De toute évidence, toutes les municipalités ne seront pas en mesure d'entreprendre une vérification. C'est pourquoi la Direction appropriée du ministère du Solliciteur général devra recevoir les ressources nécessaires pour procéder indépendamment à des vérifications ou pour collaborer à cette fin avec les vérificateurs municipaux. De plus, il faudra créer l'équivalent d'une commission de vérification communautaire. Nous ne sommes plus au temps où l'on pouvait exclure les minorités raciales de ces processus cruciaux. Il faut qu'elles contribuent, tout

comme la police, d'ailleurs, à déterminer les corps de police qui feront l'objet d'une vérification au cours d'une année donnée, à affiner la méthodologie, à formuler les bonnes questions et à analyser les résultats.

Je recommande donc :

> **« Que d'ici le 1er septembre 1992, une Commission de vérification et de surveillance à base communautaire soit établie et chargée de travailler de concert avec l'Unité des relations entre la police et les minorités raciales du ministère du Solliciteur général. En collaboration avec les services policiers et les municipalités, que l'on procède à des vérifications systématiques des politiques sur les relations interraciales. Le nombre et la portée de ces vérifications seront définis en fonction de ce qui semble raisonnable pour une année donnée. »**

c) Commissaire aux plaintes contre la police

D'après ce que j'ai pu constater, le Bureau du commissaire aux plaintes contre la police semble bien fonctionner, compte tenu des limites d'une procédure compliquée. Je ne veux pas dire par là qu'il n'y ait pas de problème. J'ai l'impression qu'une partie des cadres de la police demeure sceptique devant l'entreprise alors que d'autres en sont satisfaits. Le public, pour sa part, ne comprend pas le processus de traitement des plaintes et n'est guère rassuré par le fait que les enquêtes initiales sont menées par la police elle-même.

Je suis convaincu qu'en accord avec la logique du contrôle civil, le jour viendra où le commissaire aux plaintes sera saisi de toutes les plaintes, fera enquête sur toutes les plaintes et, quand la plainte sera jugée légitime, décidera des mesures à prendre. Il faudra cependant attendre quelques années. Entre-temps, grâce à un élargissement du rôle du commissaire, il me semble que toutes les plaintes d'ordre racial devraient être référées explicitement au commissaire aux plaintes contre la police pour enquête initiale. Pour pouvoir faire ce travail, la Commission aura besoin de personnel et de ressources supplémentaires.

Je reconnais qu'en pratique, le passage, pour les services policiers, d'un processus de révision interne à un examen extérieur représente un bouleversement d'envergure. Je reste persuadé que cela améliorera de façon marquée le climat des relations entre la police et les minorités visibles et cela suffit à justifier la chose.

Je recommande donc :

> **« Que d'ici le 1er octobre 1992, des modifications soient apportées à la Loi sur les services policiers afin de transférer les enquêtes initiales sur les plaintes pour discrimination raciale du bureau des plaintes du public des corps de police au commissaire aux plaintes contre la police et d'exiger du commissaire aux plaintes qu'il réexamine les décisions du chef de police concernant toutes ces causes. »**

d) L'Unité des enquêtes spéciales

Tout au long de ce mois d'enquête, je n'ai cessé d'entendre parler de l'Unité des enquêtes spéciales, et pas dans les meilleurs termes. Mes interlocuteurs ont souvent demandé la démission du juge Osler qui dirige l'Unité et rares ont été ceux et celles qui n'ont pas remis en question ses conclusions ou son pouvoir d'investigation. Il est clair que les enquêtes policières constituent l'un des secteurs les plus controversés de l'administration de la justice criminelle.

Je n'ai pas l'intention d'envenimer davantage le débat. Mon impression, après une longue conversation avec le juge Osler lui-même, c'est qu'il est aussi conscient que n'importe qui de la nécessité d'un changement. Je vais donc simplement parler des modifications possibles et de ce que je vois comme certains des malentendus.

L'Unité des enquêtes spéciales souffre d'une insuffisance de fonds depuis sa création il y a 22 mois. La récente infusion d'un demi-million de dollars est utile mais reste insuffisante. Il faut permettre à l'Unité d'acquérir une crédibilité réelle aussi bien auprès du public que de la police — crédibilité dont elle ne jouit pas actuellement.

À cet égard, c'est sa capacité de faire enquête qui est au coeur du problème. Nombreux sont les membres des communautés minoritaires qui ne croient tout simplement pas que l'on peut compter sur d'anciens agents de police ou sur la PPO pour faire enquête sur d'autres agents de police. Ils et elles rêvent d'un programme de formation intensive, d'une durée de trois ans, peut-être, dans le cadre duquel un personnel formé aux enquêtes mais non policier (en provenance, par exemple, du bureau de l'ombudsman, de la Commission des droits de la personne, de la CAT ou du secteur privé des assurances) pourrait acquérir les compétences criminalistiques sophistiquées requises.

Je ne suis pas d'accord. Il faut avoir des années d'expérience derrière soi pour pouvoir procéder à des enquêtes policières et, le moment venu, il faut aussi avoir une connaissance intime de la culture policière. Il faut garantir l'indépendance à tout prix mais il doit aussi être possible de trouver et d'attirer d'excellents enquêteurs policiers, hommes et femmes, qui veulent faire partie de l'Unité des enquêtes spéciales parce qu'ils et elles croient, par-dessus tout, à une police juste, respectueuse des lois et incorruptible, et parce qu'ils et elles sont prêts à lui consacrer leur carrière.

Il faudra beaucoup d'argent et de ténacité pour créer une telle unité. Mais cela peut se faire. Et pour renforcer la confiance du public, il faudra lui ajouter un personnel civil de réputation impeccable, ayant une certaine formation aux enquêtes non policières, qui participera à chacune des enquêtes.

Il se peut fort bien qu'un juge ne soit pas la personne appropriée, du fait de son expérience ou de son tempérament, pour diriger une telle unité. C'est difficile à dire. Peut-être, pour des raisons d'équilibre, faudrait-il quelqu'un de plus agressif.

Je recommande donc :

> **« Que d'ici le 1er octobre 1992, l'Unité des enquêtes spéciales soit retirée de l'égide du ministère du Solliciteur général et transformée en un organisme indépendant qui rendra compte de ses activités au Procureur général. Elle devra disposer des fonds suffisants pour pouvoir assumer sa capacité d'enquête**

en toute indépendance, et c'est l'établissement de cette capacité d'enquête qui devra être le but de son travail immédiat. »

J'ai un commentaire à ajouter à cette section, qui n'a pas besoin d'être formulé comme une recommandation. Parmi les gens à qui j'ai parlé, certains, peu nombreux, ont dénoncé ce qu'ils considéraient comme l'insuffisance du Bureau du directeur des services des poursuites criminelles du ministère du Procureur général dont le mandat est d'engager des poursuites en cas d'actes fautifs « graves » au sein de l'administration de la justice. C'est cette direction, par exemple, qui va commencer, ce mois-ci, à entamer des poursuites une fois que l'UES aura terminé ses enquêtes. On a suggéré que les causes marquantes, comme les fusillades policières, soient en fait confiées à des membres connus du barreau qui œuvrent dans le domaine du droit criminel.

Là non plus, je ne suis pas d'accord. Si le Bureau actuel du directeur des poursuites criminelles est financé comme il se doit et l'étendue de sa compétence définie avec plus de soin, il n'y a pas de raison de penser qu'il ne peut pas faire le travail. Il le peut au contraire, et il le doit. Les ministères sont créés pour servir l'intérêt public. Nous devons partir du principe qu'on peut les obliger à le faire.

e) Le recours à la force

Je ne m'étendrai pas sur cette section. Tout le monde sait que le solliciteur général va présenter dans l'avenir immédiat et sous réserve d'une consultation publique une proposition sur le recours à la force. Je veux simplement souligner à quel point cette modification particulière aux règlements pris en application de la Loi sur les services policiers est cruciale et urgente.

Il semble que tout le monde s'accorde sur le fait que les policiers ont besoin de directives beaucoup plus claires en ce qui concerne le recours à la force, les solutions de rechange à la force meurtrière, le dépôt d'un rapport chaque fois qu'une arme à feu est produite ou utilisée et, évidemment, sur la nécessité, pour le gouvernement fédéral, de

modifier immédiatement les dispositions du Code criminel applicables aux « criminels dangereux en fuite ».

Le seul aspect de la question qui semble provoquer agitation et controverse est l'exigence concernant le dépôt d'un rapport. Je n'arrive pas à comprendre pourquoi. Dans certaines instances policières de l'Ontario, on dépose déjà ce type de rapport, apparemment sans problème. J'espère que ce qui est une pratique déjà en usage pour certains pourra devenir une pratique courante pour tous.

Il est intéressant de noter que le rapport récent sur le recours à la force, qui a été reçu par la Commission des services policiers de la communauté urbaine de Toronto, est simplement l'expression du sentiment croissant, aussi bien au sein de la police que du public, que le moment est venu d'agir.

Je recommande donc :

> **« Que d'ici le 1er septembre 1992, le gouvernement de l'Ontario termine le processus de consultation publique et adopte définitivement sa modification aux règlements pris en application de la Loi sur les services policiers concernant le recours à la force. »**

f) Formation

Là, je suis resté abasourdi. On aurait pu penser, étant donné tous les rapports qui ont été publiés au cours des années et les changements spectaculaires qui ont marqué la société de l'Ontario, que la formation sur les relations interraciales était devenue quelque chose de sacro-saint et avait été intégrée à tous les programmes de formation de la police, qu'il s'agisse des nouvelles recrues ou des agents de longue date. Il n'en est rien. Et il n'y a aucune excuse à cela. Aucune.

On m'a dit et répété, et j'ai parlé à des gens personnellement touchés par la question, que les programmes de formation continuent à présenter des insuffisances graves sur le plan

du multiculturalisme et de l'antiracisme. Il est intéressant de rappeler que le groupe d'étude de Clare Lewis était si préoccupé par la situation de la formation qu'il a suggéré d'imposer un moratorium aux pratiques de formation en vigueur, jusqu'à ce que de nouvelles politiques puissent être élaborées. Ceci a été fait et le mandat de la Direction des relations entre la police et les minorités raciales, qui s'occupe de très près des programmes de formation, vient d'être à nouveau prorogé de trois ans... bien que, par une douloureuse ironie, la prorogation ait été accompagnée de coupures budgétaires.

Un nombre surprenant de gens, y compris des chefs de police, ont insisté sur la nécessité d'améliorer les programmes de formation — et non seulement dans le domaine des relations interraciales mais dans d'autres secteurs en rapport direct avec la question, comme l'utilisation des armes à feu. Il y a même eu un cas où un membre chevronné de la *Metro Toronto Police Association* a insisté avec force et avec beaucoup d'intensité personnelle sur le fait que les agents de police peuvent se retrouver dans des situations déplaisantes et dangereuses lorsqu'ils manient des armes alors qu'ils n'ont tout simplement pas reçu la formation pour ce faire.

Je suis sorti de tout cela avec l'impression générale que la question des relations interraciales continuait à être traitée de façon fantaisiste, épisodique et essentiellement théorique dans les programmes de formation de la police de l'Ontario. Il existe, par exemple, un enregistrement vidéo laser interactif, d'une ingéniosité merveilleuse (j'ai pu le regarder), qui intègre les relations interraciales aux autres aspects du travail policier. Il a été rigoureusement préparé et mis à l'essai, a été soumis au public et aux agents de police de toute la province et s'est enrichi de leurs commentaires. Il n'est quasiment pas utilisé. Le problème est grave.

Il me semble que la situation est très injuste pour la police et, en particulier, pour les nouvelles recrues. Nous avons une société d'une immense diversité, qui présente une prolifération complexe de sensibilités multiraciales et multiculturelles, et nous ne préparons pas notre police à y faire face. Il y a des domaines où l'exercice du jugement et l'acquisition des aptitudes nécessaires pour résoudre les conflits deviennent absolument aussi importants que la maîtrise des technologies les plus sophistiquées. Si nous voulons vraiment investir dans

notre système judiciaire, les gens qui sont en première ligne méritent de recevoir la meilleure formation possible. En dernière analyse, c'est une question de gestion. La gestion d'un corps de police, pendant les années quatre-vingt-dix, requiert que des changements d'ordre qualitatif soient apportés à la formation sous peine de graves difficultés.

Je dois reconnaître que je ne saurais pas comment répondre au problème de la formation n'était-ce le travail splendide préparé par le comité de planification stratégique de la formation des policiers qui est sur le point d'être publié. Il s'agit d'une initiative du ministère du Solliciteur général et, si le contenu de ce travail est accepté et mis en oeuvre, cela permettra d'améliorer de façon spectaculaire la formation des recrues des collèges de police et de mettre en place un programme de formation continue à l'intention des policiers.

Je recommande donc :

> **« Que d'ici le 1er novembre 1992, le gouvernement de l'Ontario crée une Commission ontarienne de formation, d'éducation et de perfectionnement des policiers où la police et la collectivité seront largement représentées et qui sera chargée de mettre en oeuvre les recommandations du comité de planification stratégique de la formation des policiers. Pour des raisons d'urgence, les recommandations qui portent sur les relations interraciales devront recevoir la priorité. »**

g) Enquête ou examen

Nous abordons là une question difficile. Comme vous le savez, lors de notre première rencontre, nous sommes tombés d'accord sur le fait qu'il ne fallait pas faire d'enquête officielle parce que cela ne ferait qu'exacerber l'impatience des minorités visibles. Il y a déjà eu tant d'enquêtes et de rapports, avec tant de recommandations répétées à satiété, qu'un autre examen torturé de ce qui est évident ne servirait à rien. Il s'agissait d'essayer de faire une mise à jour en un mois et de suggérer des mesures concrètes.

C'est ce que j'ai essayé de faire. Et c'est ce que l'on trouvera dans le reste du rapport. Mais, tandis que j'écoutais attentivement ce que les gens avaient à dire sur l'administration de la justice criminelle, j'ai commencé à prendre conscience d'une curieuse déformation dans la majeure partie de ce qui a été fait jusqu'ici : presque tout porte sur la police. Nous avons effectivement très peu d'informations sur les relations interraciales et les tribunaux, ou la Couronne, ou les mises en accusations, ou la mise en liberté sous caution, ou les négociations de plaidoyer, ou la libération conditionnelle, ou les juges, ou la question gênante des données statistiques basées sur les races ou, et c'est le plus important, les établissements correctionnels.

Au cours de ces dernières semaines, j'ai écouté suffisamment de gens exprimer leurs inquiétudes et j'ai entendu suffisamment d'allégations d'incidents racistes qui ressemblent à des histoires d'horreur pour comprendre clairement qu'il faut redresser la situation. Je suis donc persuadé que nous devrions mettre en place un comité d'enquête ou d'examen qui serait investi d'un vaste mandat et serait chargé d'examiner les secteurs du système judiciaire qui ont un besoin terrible d'évaluation mais semblent toujours y échapper.

Ceci s'accompagne cependant d'un certain nombre de conditions.

D'abord, on ne peut soutenir l'idée d'une enquête que si les recommandations précédentes sont mises en oeuvre avec célérité.

Deuxièmement, aucune partie du système ne devra bénéficier d'un traitement de faveur. Je pense tout particulièrement à la magistrature. Je suis prêt à parier que la formation des juges dans le domaine des relations interraciales, en admettant qu'elle existe, est plutôt élémentaire. Je dis cela parce que j'ai une certaine connaissance de la formation qui leur est dispensée en matière d'égalité des sexes et je peux vous dire qu'elle laisse à désirer. Comme tout le monde, je soutiens le principe d'une magistrature indépendante mais les juges sont des êtres humains et la plupart des êtres humains ont besoin d'aide.

Troisièmement, je suis préoccupé par la question des établissements correctionnels. On m'a beaucoup parlé du nombre disproportionné de jeunes en provenance des minorités dans les centres de détention, des mauvais traitements dont ils font l'objet sans raison, du manque

navrant de possibilités de « réhabilitation » ou de toute aide à leur sortie de prison. Je ne sais pas ce qui est vrai et ce qui ne l'est pas. Je sais seulement que le tableau que présentent des gens qui savent ce dont ils parlent est affligeant.

Quatrièmement, ce comité d'enquête ou d'examen devra respecter les délais fermes qui lui seront fixés pour que des mesures puissent être prises bien avant la fin de votre mandat actuel.

Cinquièmement, dans un comité, mettons de cinq ou sept membres, les minorités visibles devront être représentées en majorité.

Sixièmement, le mandat pourrait aussi couvrir les questions de représentativité et d'équité d'emploi et la mise en place d'un système de justice criminelle qui reflète la composition de la société tout entière.

Septièmement, si les services de police sont examinés, et cela est probablement inévitable, il faudra s'attacher à un aspect de la question qui lui apporte une dimension profondément positive : les services de police communautaires. Il y a maintenant un certain nombre de rapports, fédéraux, provinciaux et municipaux, qui traitent des services de police communautaires mais, il m'a suffi de cette courte période d'un mois pour m'en rendre compte, l'expression donne lieu à un nombre infini d'interprétations et de sens différents. L'adoption de services de police communautaires, au plein sens du terme — c'est-à-dire le travail en collaboration de la police et de la collectivité — serait peut-être la meilleure façon de s'adapter à une société multiculturelle et multiraciale. Aux termes de cette approche, la police cesserait d'être le point d'inflammation de la tension raciale et l'on aurait affaire à une forme de gestion où le corps de police est le prolongement de la communauté qu'il sert.

Je recommande donc :

> **« Que d'ici le 1er septembre 1992, un comité d'enquête sur les relations interraciales et le système de justice criminelle soit établi et investi d'un vaste mandat couvrant notamment les procureurs de la Couronne, l'administration**

des tribunaux, la magistrature, les établissements correctionnels pour les adultes et pour les jeunes, les services de police communautaires, les services de probation et de libération conditionnelle et toutes les questions pertinentes que le gouvernement juge appropriées.

Que d'ici le 1er janvier 1993, un rapport intérimaire soit déposé qui traite exclusivement des établissements correctionnels. Le rapport final devra être déposé le 1er juillet 1993. »

Là aussi, je dois ajouter quelque chose qui me tracasse. Au cours du mois dernier, j'ai appris qu'une subvention du ministère des Affaires civiques au ministère des Services correctionnels, aux fins expresses d'aide aux détenus du système correctionnel, en partie sous forme de counseling ethno-spécifique, avait été annulée. Les fonds n'ont pas été recueillis dans leur totalité par les Services correctionnels. J'insiste pour que cela soit fait immédiatement en témoignage de la bonne foi du gouvernement.

En fait, il y a beaucoup de choses qui me tracassent à propos du ministère des Services correctionnels. J'ai tendance à penser que les articles du mandat du comité d'enquête qui traiteront des services correctionnels devront être les plus rigoureux et les plus complets de tous.

Partie 2 : Équité d'emploi

Cette section de mon rapport n'est pas compliquée. Je ne me souviens pas d'un seul entretien où la question de l'équité d'emploi n'ait pas été soulevée. À ma grande surprise, et peut-être parce que je suis naïf, je me suis rendu compte que l'équité d'emploi est une sorte de « cause célèbre » au sein de toutes les minorités visibles. Elles y voient la confirmation définitive de l'égalité des chances et de l'accès. À l'exception, peut-être, de l'éducation, il n'y a rien de plus important.

C'est donc avec une certaine anxiété que je dois vous dire que l'on s'intéresse énormément à la loi prévue par le gouvernement sur l'équité d'emploi. Il est essentiel que

cette loi soit adoptée au plus vite. Et elle contribuera sans doute plus que toute autre mesure législative explicite à l'établissement d'un climat positif dans l'esprit d'absolument tous les groupes minoritaires : les Noirs, les Asiatiques du Sud, les Asiatiques de l'Est, les Chinois — tout le monde, et dans le secteur public comme dans le secteur privé.

En ce qui concerne le secteur public, cependant, la préoccupation tourne à l'angoisse. Si l'on part du principe — comme je le fais — que la fonction publique de l'Ontario doit donner l'exemple, on se retrouve avec un problème sur les bras.

Comme vous le savez, on a adopté un programme d'équité d'emploi et un programme accéléré d'équité d'emploi dans la fonction publique en 1987. Malgré plusieurs injonctions sévères et les suivis apparemment vigoureux auxquels elles ont donné lieu, les résultats sont vraiment décevants pour les groupes raciaux minoritaires désignés (comme ils le sont pour les personnes handicapées et pour les autochtones). Si vous voulez bien pardonner ce que mon commentaire a de sarcastique, le programme qui est en place depuis cinq ans me rappelle désagréablement les textes de loi sur l'équité d'emploi du gouvernement fédéral : le mieux que l'on puisse dire, c'est que les gains sont marginaux.

Ceci est particulièrement vrai — en est-il jamais autrement? — dans le cas des postes de direction. D'après ce que je comprends, il y a environ 2 000 de ces postes dans la fonction publique de l'Ontario et les membres des minorités visibles en sont largement exclus. En fait, à l'issue d'un sondage interne très récent sur l'équité d'emploi au sein de la fonction publique de l'Ontario, on a recueilli les déclarations catégoriques suivantes : « Tous les groupes désignés sont sous-représentés dans les postes de direction » ... « Les minorités raciales se heurtent à des obstacles infranchissables lorsqu'il s'agit d'accéder au premier échelon des postes de direction » ... « Les hommes et les femmes des groupes minoritaires font l'objet d'une ségrégation sur le plan de l'emploi qui limite leur avancement professionnel » ... « La majorité des postes de direction se trouvent dans des ministères où les groupes désignés sont notablement sous-représentés aux échelons supérieurs » ... etc.

Rien de surprenant donc à ce que, lors de mes entretiens avec des fonctionnaires faisant partie des minorités visibles, particulièrement des fonctionnaires noirs, j'aie rencontré

un énorme scepticisme quant à la volonté de la direction bureaucratique de la fonction publique de l'Ontario d'appliquer le principe de l'équité d'emploi. Le scepticisme prenait surtout pour cible le Conseil de gestion du gouvernement. En fait, disons-le carrément, on est en présence d'une véritable crise de confiance. J'irais jusqu'à suggérer qu'une fois la loi adoptée, vous envisagiez de réunir tous les sous-ministres pour leur expliquer clairement que la période d'inertie est terminée. Ce sera à vous de juger dans quelle mesure vous pourrez par la suite faire de l'équité d'emploi une partie intégrante de l'évaluation du rendement.

Si le climat adéquat est créé dès le début au sein de la fonction publique de l'Ontario, il sera beaucoup plus facile à Mme Juanita Westmoreland-Traore, à titre de commissaire à l'équité d'emploi, de transmettre le message au grand public et au secteur privé.

Une observation encore : il est évident que les normes que nous appliquons à la fonction publique doivent être appliquées au personnel politique des ministères dans chaque catégorie d'emploi. Je crains que l'on ait eu tendance à tenir les choses pour acquis au sein du personnel politique et le moment est venu de regarder de près où nous en sommes.

Je recommande donc :

> **« Que le projet de loi sur l'équité d'emploi soit présenté en première lecture avant la fin du mois de juin et, si la session est prolongée pour une raison quelconque, que l'on procède à la deuxième lecture. Quel que soit le calendrier des premières lectures et du travail en comité, la loi devrait être adoptée au plus tard le 31 décembre 1992 et entrer en vigueur dès que possible en 1993. De plus, le personnel des échelons supérieurs de la fonction publique de l'Ontario devrait être mobilisé pour veiller à ce qu'elle soit rigoureusement appliquée. »**

Partie 3 : Éducation

Dans toute entreprise de cette nature, il y a des moments mémorables et, à l'exception des réactions intenses à l'égard de la justice criminelle, c'est essentiellement dans le secteur de l'éducation que je les ai vécus.

L'un d'eux me permet de soulever ce qui est peut-être la question la plus difficile de toutes.

Apparemment, à l'issue des émeutes de Los Angeles et de Toronto, les élèves de toutes les écoles secondaires du conseil scolaire de Toronto ont discuté de la signification de ces événements incendiaires. Ceci a eu lieu, d'après ce que je comprends, dans la plupart des écoles de la communauté urbaine de Toronto et, sans doute, de la province. En fait, à North York, le directeur du conseil de l'éducation a adressé une lettre particulièrement bien pensée et intelligente à tous les directeurs et toutes les directrices d'école, qui reconnaissait la réalité du racisme systémique et insistait pour que les écoles profitent des récents événements pour aborder certaines questions difficiles.

Quoi qu'il en soit, après qu'on ait débattu des événements dans les différentes écoles de Toronto, si je comprends bien, une centaine d'élèves se sont réunis en conférence pour présenter des recommandations aux enseignants et enseignantes et au conseil. Ces recommandations m'ont été transmises par la suite par le président du Conseil de l'éducation de la ville de Toronto lors d'une réunion avec des porte-parole de tous les conseils de la communauté urbaine de Toronto, de Peel et de Peel-Dufferin.

Ce qui ressort de tout cela, c'est que, lorsqu'on lit ces recommandations, on a l'impression que rien n'a changé dans le système scolaire, au cours des dix dernières années, pour les enfants des minorités visibles. Je dois admettre que cela m'a laissé vraiment désarmé parce que je sais que le conseil de Toronto, en particulier, a fait des efforts herculéens pour sensibiliser les milieux scolaires aux bouleversements multiraciaux et multiculturels qui se produisent dans la collectivité.

On a sans doute fait quelques progrès. Mais souvent, tandis que j'écoutais des élèves de tous les âges et de tous les milieux prendre la parole lors des nombreuses rencontres que j'ai eues avec eux, j'ai eu l'impression que nous étions revenus au point de départ. Le manque de progrès réels est scandaleux. Et je crois qu'il témoigne du dilemme le plus difficile qui se pose de nos jours au système d'éducation en matière de relations interraciales : comment faire pénétrer dans les classes ce qu'il y a de mieux dans les politiques et les programmes? Cela soulève de graves questions sur le plan de la communication et de la responsabilité.

Le refrain des élèves de Toronto, si différent qu'il soit d'une école à l'autre ou d'un quartier à l'autre, restait partout essentiellement le refrain de tous les élèves. Où sont les cours en histoire des Noirs? Où est le personnel enseignant en provenance des minorités visibles? Pourquoi y a-t-il si peu de modèles à imiter? Pourquoi les conseillères et conseillers en orientation en savent-ils si peu sur les cultures différentes? Pourquoi deux poids et deux mesures quand il s'agit de discipline? Pourquoi regrouper les élèves des minorités d'une façon qui ne correspond pas à leurs aptitudes? Pourquoi nous décourager si nous voulons aller à l'université? Où trouver des emplois? À quoi bon avoir de l'instruction s'il n'y a pas de travail? Combien faudra-t-il de temps avant que le programme d'études change pour que l'on ait l'impression qu'il s'adresse à nous?

Les élèves s'exprimaient avec force et m'ont souvent ému. La colère n'était pas loin. Ils et elles ne comprennent pas pourquoi les écoles mettent tant de temps à refléter la société dans sa totalité. Un jeune homme brillant, dans une école de l'Est de Toronto, a déclaré qu'il était arrivé en 13e année sans qu'un seul livre écrit par un Noir ait figuré au programme d'études. Et lorsque d'autres élèves, durant la vaste réunion à laquelle il participait, ont commencé à nommer les livres qu'on leur avait donné à lire, les titres étaient *Black like me* et *To Kill A Mocking Bird* (tous deux, si incroyable que cela puisse paraître, par des auteurs blancs!). Ceci est absurde dans un monde qui est riche d'une magnifique littérature noire. Je me souviens aussi d'une jeune fille très vivante, dans une école secondaire de Peel, qui a décrit son école comme en grande majorité multiraciale et a ajouté que ses camarades et elle-même avaient des enseignantes et des enseignants blancs, des conseillères et des conseillers blancs, une directrice blanche, et que l'histoire des Noirs leur était présentée par un enseignant blanc qui ne les aimait pas. Il n'y avait pas une seule personne non blanche parmi le personnel.

Et puis il y avait aussi ce Noir dans l'auditoire qui s'est levé timidement pour dire qu'il était enseignant et que son expérience la plus émouvante avait eu lieu le jour où il avait commencé à travailler. Un groupe de jeunes Noirs s'était approché de lui, lui avait solennellement serré la main en lui disant : « Dieu soit loué. Enfin un enseignant noir! »

Je ne raconte pas ces choses pour faire du sentiment mais pour essayer de montrer ce qui se passe. Nous continuons à nous battre pour garder nos programmes d'anglais et de français langue seconde. Certains élèves n'ont ni le français ni l'anglais comme langue maternelle : prenez le grand nombre d'enfants qui viennent d'arriver de Somalie à Toronto et à Ottawa. Et que dire des jeunes Noirs francophones? Comment font-ils face au racisme? Que font les écoles à leur égard?

Le monde a changé et, malgré tous ses efforts, l'éducation a du mal à changer avec lui. C'est pourquoi la déclaration de Tony Silipo annonçant la nomination d'un sous-ministre adjoint qui sera chargé, entre autres impératifs, du multiculturalisme et de l'antiracisme dans les écoles, est absolument fondamentale. Plus vite nous ferons adopter par l'Assemblée les dispositions obligatoires de la loi 21, mieux ce sera. Tous les conseils scolaires, sans exception, doivent mettre en place des politiques détaillées mais le plus crucial dans tout cela, c'est l'application qui en sera faite individuellement par les surintendantes et surintendants, les directrices et directeurs d'école et les enseignantes et enseignants. Il faudra les suivre de près et, si l'évaluation laisse à désirer, il faudra prendre des mesures.

Il y a bien des énigmes, bien des contradictions. Lorsque je me suis entretenu avec les porte-parole des conseils scolaires, les gens à qui j'ai parlé m'ont dit combien ils tenaient à engager un personnel enseignant en provenance des minorités visibles, même en période de restrictions. Mais il y en avait peu, voire pas du tout, et tout le monde se battait pour recruter la même personne. Et puis il y a eu cette réunion à Ottawa ou à Windsor où une femme noire s'est levée pour dire qu'elle était diplômée d'une faculté d'éducation et qu'elle n'avait jamais pu faire autre chose que de la suppléance. Je ne sais pas comment réconcilier tout cela. Je n'ai pas eu assez de temps. Mais il faudra se pencher sur ces questions.

Il est certain qu'il y a lieu de s'inquiéter de ce qui se passe dans les facultés d'éducation. Là, je crois que je peux davantage parler en connaissance de cause. Les présidentes et présidents et les directrices et directeurs des conseils scolaires ont tous parlé des difficultés auxquelles ils se heurtaient dans leurs efforts pour amener les facultés d'éducation à élargir leurs effectifs et à mieux représenter la collectivité dans leurs classes (et dans leurs cours). J'ai appris avec bonheur que des initiatives étaient en cours entre les conseils de l'éducation de la région et les facultés d'éducation de l'Université York et de l'Université de Toronto en vue de résoudre ces problèmes et de favoriser l'admission d'un nombre plus important de candidates et de candidats en provenance des minorités visibles. Cela se fait dans le cadre de ce qu'on appelle l'« éducation urbaine » et, bien qu'après avoir lu les documents je ne sois pas persuadé que ce soit suffisant, c'est quand même un début.

À l'Université d'Ottawa, on fait un effort parallèle pour élargir les effectifs, un autre pas dans la bonne direction sur la base de l'« auto-identification » des candidates et des candidats. Il s'agit d'accueillir davantage de personnes en provenance des minorités raciales mais, là aussi, ce n'est qu'un premier pas. Je me souviens avec une certaine inquiétude du commentaire d'un directeur de l'un des conseils de l'éducation de la communauté urbaine de Toronto qui observait que la composition de la soirée du recrutement dans les facultés d'éducation en 1992 n'était guère différente de ce qu'elle était pendant les années soixante et soixante-dix.

En somme, on en est encore aux premières incursions du côté de l'action positive. Et là, j'ai envie de me frotter les yeux. Nous sommes quand même en 1992, non? Pourquoi est-ce que les choses prennent tout ce temps? Pourquoi y a-t-il toujours des facultés d'éducation qui ne s'intéressent qu'aux notes, qui refusent d'offrir des cours de rattrapage, ou des programmes de transition, ou une reconnaissance des acquis, ou simplement d'adopter le principe d'équité d'emploi pour faire de nos écoles un miroir de notre société? Nous ne parlons pas d'une réduction des normes. Pas du tout. Nous parlons d'ouvrir les portes. Certains des directeurs et directrices de l'éducation que j'ai rencontrés étaient passablement perturbés par les politiques d'exclusion des facultés d'éducation.

Je pense qu'il est bon de noter ici que le Conseil ontarien sur la formation du personnel enseignant, avec le soutien de divers conseils de l'éducation, recommande de réserver neuf pour cent des places des facultés d'éducation (pour correspondre à la population active), sur la base d'un droit de première option, aux candidates et candidats qualifiés des minorités visibles, sans pour autant leur ôter l'admissibilité à toutes les autres places. Cela me paraît un bon point de départ.

Et, puisque nous parlons d'établissements d'enseignement supérieur, je peux peut-être ajouter qu'il faut faire quelque chose au sujet de la représentativité des conseils d'administration, particulièrement dans nos universités. Je pense, en partie, aux nominations par décret dont vous avez le contrôle et à la nécessité de revoir les lois qui, dans le cas de quatre universités, ne prévoient pas de nominations du Conseil des ministres.

Il est intéressant de noter que la situation semble être meilleure dans les conseils d'administration des collèges communautaires. Ce n'est pas encore pleinement satisfaisant mais, d'après ce que je peux voir, c'est mieux que dans les universités. Et le Conseil ontarien des Affaires collégiales vient de soumettre au ministre des Collèges et Universités l'un des énoncés de politique les meilleurs et les plus rigoureux que j'aie jamais vus sur le harcèlement et la discrimination. Si cet énoncé est accepté, et il devrait l'être, je suggère qu'il soit appliqué à l'ensemble du système universitaire.

Où en suis-je avec tout cela? Je continue à penser aux nombreux élèves qui m'ont dit : « N'attendez pas l'école secondaire. Abordez l'éducation multiculturelle et antiraciste dans les écoles élémentaires. Réformez et élargissez le programme d'études dès les premières années d'école. Lorsqu'on arrive à l'adolescence, il est déjà trop tard pour changer ses attitudes et ses valeurs. »

Il y a beaucoup de vrai là-dedans. Mais il est évident qu'il faut continuer et chercher à apporter une aide toujours plus grande aux conseils scolaires et aux éducateurs et éducatrices qui oeuvrent dans les vignobles du changement.

Il n'est pas impossible de renverser la situation. Cela dépend dans une large mesure du directeur ou de la directrice de chaque école. Il y a eu cette directrice d'école à Ottawa qui a annoncé à la réunion, la voix tremblante d'intensité, qu'elle dirigeait une école « où le racisme n'existait pas ». Elle a expliqué qu'elle n'avait pas besoin d'argent ni de personnel supplémentaire : c'était une question de leadership, d'engagement, tout simplement. Cela suppose aussi que l'on travaille de concert avec la communauté et que l'on reconnaisse que les parents de ces élèves sympathiques et remarquables peuvent contribuer à faire avancer les choses.

Je recommande donc (et je m'excuse de la banalité de ce que je vais dire) :

> **« Que le ministre de l'Éducation, par l'entremise de son nouveau sous-ministre adjoint, mette en place un vigoureux mécanisme de surveillance pour assurer le suivi de l'application des politiques multiculturelles et antiracistes dans les conseils scolaires de l'Ontario.**
>
> **Que le ministre de l'Éducation surveille l'application du principe d'équité d'emploi dans les écoles de l'Ontario aussi étroitement qu'il la surveille dans son propre ministère.**
>
> **Que l'adjointe parlementaire au premier ministre, Mme Zanana Akande, poursuive avec une implacable ténacité la révision du programme d'études à tous les paliers du système d'éducation pour veiller à ce qu'il reflète pleinement les changements multiculturels profonds dont la société ontarienne est le théâtre. À titre de réforme connexe logique, et vitale pour les élèves des minorités, elle pourrait aussi poursuivre l'élimination de la répartition sélective au sein du système scolaire.**
>
> **Que le ministre de l'Éducation procède sans délai à une série de rencontres urgentes avec les associations de directrices et directeurs d'écoles, les surintendantes et surintendants et les groupes communautaires. Les responsables des écoles et des conseils scolaires devraient rendre compte aux**

groupes communautaires de leurs programmes multiculturels et antiracistes et travailler avec eux, école par école, à leur mise en œuvre immédiate.

Que le ministre de l'Éducation travaille de concert avec les conseils scolaires pour veiller à ce qu'en réponse à l'augmentation des besoins, on ne laisse pas décliner le niveau d'appui accordé aux programmes d'ESL et de FLS.

Que le ministre de l'Éducation, de concert avec le ministre des Collèges et Universités, réexamine les conditions d'admission aux facultés d'éducation de l'Ontario afin de veiller à ce que les facultés fassent tous les efforts possibles pour attirer et recruter des candidates et candidats qualifiés en provenance des minorités visibles. À cette fin, les propositions du Conseil ontarien sur la formation du personnel enseignant méritent d'être étudiées de près.

Que le ministre des Collèges et Universités examine avec soin la représentativité des conseils qui administrent aussi bien les collèges que les universités pour veiller à ce qu'ils reflètent l'évolution sociale de l'Ontario.

Que le ministre des Collèges et Universités fasse en sorte que le principe d'équité d'emploi soit intégré à la politique de chacun des établissements dont il est responsable.

Que le ministre des Collèges et Universités examine de près la politique sur le harcèlement et la discrimination proposée par le Conseil ontarien des Affaires collégiales dans le but de l'utiliser comme modèle, sous réserve des modifications nécessaires, pour les établissements d'enseignement postsecondaire.

Partie 4 : Accès aux professions et aux métiers

Vous vous souvenez sûrement que le fameux rapport sur « l'accès » a été déposé en 1989 et que les choses se sont plus ou moins arrêtées là. C'est regrettable mais c'est

compréhensible. Ses recommandations posaient de difficiles problèmes sur le plan des coûts et soulevaient la question non moins difficile des rapports avec les professions autonomes.

Or, j'ai été surpris d'entendre le rapport si souvent mentionné. Au sein des minorités visibles, beaucoup de gens sont persuadés que si l'on faisait des efforts pour mettre en œuvre ses recommandations, on libérerait un grand nombre d'emplois et de carrières... et, bien sûr, on serait obligé de faire face aux comportements discriminatoires.

Il me semble que cela vaut vraiment la peine d'essayer. Bien sûr, certaines professions, comme la médecine, n'ont pas besoin d'une réserve supplémentaire de praticiens et il serait bien difficile de se mettre d'accord sur une procédure compliquée de formation, de perfectionnement, d'évaluation et d'agrément alors que l'on a déjà affaire à un problème de surnombre. Mais cela n'est pas vrai de toutes les professions et ce n'est certainement pas vrai de l'accès aux métiers.

L'argument classique qu'il y a maintenant un grand nombre de gens en Ontario qui viennent de toutes sortes de cultures et de pays différents et dont la formation professionnelle, établie dans leur pays d'origine, n'est pas reconnue dans notre province est très certainement valide. Et il y a quelque chose de vaguement pervers à ne pas mettre en place un système qui permettrait de surmonter les difficultés linguistiques, de compenser les déficits théoriques ou d'acquérir des compétences techniques supplémentaires. Il est douloureux d'écouter les éternelles histoires de ces gens qui ont d'excellentes compétences professionnelles et qui sont chauffeurs de taxi à temps partiel. Nous les rencontrons tous sur notre route. Il arrive qu'ils en rajoutent un peu mais la proposition de base est réelle.

Comme vous le savez sans doute, un projet pilote a été lancé dans les collèges communautaires qui vise la « reconnaissance des acquis ». Il cherche à répondre directement à la nécessité d'évaluer les qualifications et l'expérience des gens de provenances différentes afin de leur offrir les mêmes chances qu'aux autres. C'est exactement le type de connexion utile qu'il faut établir au ministère des Affaires civiques dans le cadre de la mise en œuvre du Rapport sur l'accès aux professions et aux métiers. De plus, les mesures prises dans ce domaine et au nom de l'équité d'emploi se renforceront mutuellement. La mise en œuvre de

l'équité d'emploi stimulera la demande de main-d'œuvre et un accès plus facile permettra d'y répondre.

Je suis donc enclin à suggérer que le gouvernement doit donner suite au rapport. Une telle initiative serait particulièrement bien accueillie. Au lieu de mesures timides et graduelles, il faudrait agrandir l'unité chargée de la mise en œuvre du rapport au ministère des Affaires civiques, lui accorder des ressources supplémentaires et lui dire d'aller de l'avant.

Je recommande donc :

> **« Que d'ici le 1er octobre 1992, le ministère des Affaires civiques soit invité à élargir son engagement envers un système qui permette aux professionnels et aux gens de métier étrangers de travailler dans leurs domaines respectifs en Ontario. Entre-temps, le ministère devrait réunir les porte-parole de ceux et celles qui ont déjà fait des propositions à cet égard pour organiser le processus avec eux. Des ressources supplémentaires devront être mises à la disposition du ministère. »**

Partie 5 : Le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main d'œuvre

Je parle ici du COFAM parce que lui aussi a été mentionné, non sans récrimination, souvent, par un nombre considérable de personnes. Vous connaissez les questions en cause. Je ne ferai que les confirmer. Les groupes de défense de l'équité d'emploi ont très nettement le sentiment que non seulement ils ne sont pas représentés de façon adéquate au conseil d'administration prévu, mais que le respect des principes d'équité, lorsque le programme de formation sera pleinement établi, n'est pas garanti.

Je ne sais que dire de la situation. En termes spécifiques de relations interraciales, les groupes de défense de l'équité n'ont que quatre membres au conseil (en comparaison de huit membres chacun pour les entreprises et les syndicats) et cela ne laisse qu'une place pour les « minorités visibles ». Cela dérange beaucoup les différentes minorités visibles. Je pense qu'il est donc extrêmement important, comme il n'y a aucune chance d'augmenter le nombre des

représentants des groupes de défense, de s'assurer absolument de l'équité de la représentation des entreprises et des syndicats. Je m'empresse de dire que je sais que c'est la position du gouvernement : il faut seulement le répéter, et sans cesse, à tous les autres.

Ceci dit, il ne reste que la nécessité d'intégrer les principes d'équité aux multiples initiatives de formation. Si l'on peut démontrer que c'est effectivement le cas, soit au palier provincial, soit au palier local, cela fera une grande différence. Après tout, le COFAM est au cœur de la politique gouvernementale et, dans chaque communauté, les activistes des minorités raciales sont bien décidés à en tirer parti. Et je dois dire qu'à Toronto et à Windsor, il y a eu des présentations spécifiques de programmes de formation à l'intention des femmes des minorités visibles qui auraient tout à gagner d'une intégration au COFAM. Ce n'est pas le moment d'entrer dans les détails mais mes collègues et moi-même transmettrons certainement l'information au ministre.

Je recommande donc :

> **« Que le ministre veille à ce que la représentation des partenaires du marché du travail, comme on les appelle, au conseil d'administration du COFAM respecte pleinement le principe d'équité, et qu'une fois le COFAM fermement établi, le ministre insiste pour que la plus haute priorité soit accordée à la représentation et à la participation des minorités visibles aux programmes et aux politiques de formation. »**

En relisant ce que j'ai écrit, je me rends compte que la mise en œuvre de cette section est en grande partie une question de bonne volonté. C'est là-dessus que comptent les minorités visibles.

Partie 6 : Secrétariat ontarien de l'action antiraciste

J'aborde cette section et la suivante avec un plaisir tout particulier parce que je pense que les recommandations auxquelles elles vont donner lieu pourront véritablement faire avancer les choses.

Tout au long du mois passé, je n'ai cessé de chercher, avec mes interlocuteurs, un moyen d'unifier et de coordonner tout ce que fait le gouvernement dans le secteur disparate des relations entre les races. Je pense que c'est le Secrétariat ontarien de l'action antiraciste, sous réserve de ce qui suit, qui peut fournir la solution.

Le Secrétariat ontarien de l'action antiraciste est actuellement occupé à élaborer une politique antiraciste d'ensemble à l'intention du gouvernement de l'Ontario. Si je comprends bien, le Secrétariat doit bientôt présenter cette politique au Conseil des ministres. La politique reconnaîtra très certainement l'existence d'un racisme systémique dans l'administration de nos institutions et proposera des moyens de faire face à la situation. Il est évident qu'il faudra commencer par appliquer la stratégie proposée au secteur public.

Le Secrétariat ontarien de l'action antiraciste devrait être un instrument de sensibilisation, travailler en étroite collaboration avec les sections chargées des relations entre les races des autres ministères, dispenser des programmes de formation, suivre de près les progrès de l'équité d'emploi, fournir des services d'experts à ceux et celles qui ont besoin d'aide à la recherche et de consultation, appuyer les efforts déployés par les conseils scolaires et les municipalités ainsi que le reste du secteur parapublic, pour appliquer des politiques multiculturelles et antiracistes. En un mot, il devrait être le moteur d'une politique qui vise à éliminer l'intolérance et la discrimination de la vie publique en Ontario.

J'ai délibérément recours à la rhétorique parce qu'il s'agit d'une tâche différente de toutes les autres et que je ne sais pas comment la décrire dans les termes concrets, pragmatiques ou bureaucratiques qui sont habituellement de rigueur.

Si vous acceptez que soit ainsi rehaussé le rôle du Secrétariat de l'action antiraciste, il me semble que le Secrétariat lui-même devra être transformé. Au lieu d'une petite unité qui travaille énergiquement dans un coin aux Affaires civiques et occupe une place bien définie dans la hiérarchie bureaucratique, il devra devenir une direction générale autonome qui relève directement de la ministre. L'analogie est évidente : ce que le gouvernement a fait pour et avec la Direction générale de la condition féminine, il faut le faire pour et avec le Secrétariat ontarien de l'action antiraciste. Et ce que la Direction générale de la condition féminine a

contribué à faire de l'égalité entre les sexes et de la situation de la femme — une dimension essentielle du gouvernement —, une direction générale renouvelée de l'action antiraciste peut contribuer à le faire dans le domaine qui lui est propre.

Je reconnais que cela entraînera une augmentation substantielle des ressources financières nécessaires. Plus encore, la position éminente de la nouvelle Direction générale au sein du gouvernement représentera un changement de perspective spectaculaire. Mais les questions de race ont pris tant d'importance et sont parfois si préoccupantes que je suis prêt à soutenir que cette réorganisation structurale et financière vaudra absolument la peine d'être mise en oeuvre. J'essaierai donc, dans la section qui suit, d'expliquer plus en détail ce que je propose.

Je recommande donc :

> « Que d'ici le 1er novembre 1992, un projet de loi soit présenté visant à transformer le Secrétariat ontarien de l'action antiraciste en une importante Direction générale de l'action antiraciste qui relève directement de la ministre des Affaires civiques. Les mois qui précèdent cette date devront être utilisés pour élaborer la politique, recruter le personnel afin de pourvoir aux postes vacants et commencer à collaborer avec les groupes communautaires dont le Secrétariat sera un partenaire de travail. Tout financement supplémentaire devra être octroyé avant la fin de 1992. »

Partie 7 : Comité ministériel des relations interraciales

Une autre question a hanté le processus du début jusqu'à la fin : comment faire pour que les minorités visibles aient directement accès au gouvernement? On m'a interrogé là-dessus dès la première réunion que j'ai organisée avec quelque soixante-cinq personnes représentatives de l'ensemble de la communauté des Noirs. Étant donné la situation au début de mai, l'émotion était vive. On m'a demandé des comptes à plusieurs reprises sur la tendance, depuis des années, à consulter la communauté en temps de crise pour ensuite

refermer les portes. À « trébucher » d'un incident à l'autre, comme me l'a dit quelqu'un en privé.

La communauté des Noirs voulait savoir, en termes clairs, par quel moyen elle pouvait établir un contact continu avec le gouvernement pour qu'il puisse lui rendre compte de ses politiques. Ce n'était pas une déclaration de guerre. Ce n'était pas agressif. C'était le cri de la marginalisation. Mes interlocuteurs voulaient — exigeaient — une relation suivie, une méthode qui leur permette de communiquer avec le gouvernement de façon continue et d'égal à égal.

Je comprenais cela parfaitement mais, à l'époque, je ne savais absolument pas quoi répondre. Le thème, cependant, est réapparu quasiment à chaque réunion et avec chaque groupe. Certains insistaient davantage que d'autres mais, pour tout le monde, la seule vraie mesure de l'engagement du gouvernement à l'égard des relations interraciales était sa volonté d'ouvrir les portes.

J'ai donc essayé pendant tout le mois de trouver un moyen. J'ai d'abord pensé que le point d'accès pourrait être le Secrétariat ontarien de l'action antiraciste. Mais j'ai compris qu'il fallait quelque chose de plus politique. J'ai alors songé à un conseil du premier ministre sur les relations interraciales, mais les limites des conseils du premier ministre sont évidentes. Après avoir beaucoup écouté et beaucoup discuté avec les collègues qui ont travaillé le plus étroitement avec moi, j'ai fini par conclure que le mieux serait de recréer un comité ministériel des relations interraciales.

Je dis recréer parce que vous vous souviendrez qu'un tel comité ministériel a existé dans les années quatre-vingt, du temps du gouvernement précédent. Il a fini par s'évanouir. Mais je risque de créer une fausse impression en parlant de recréer parce que nous partons ici de prémisses complètement différentes. Ces prémisses sont que, quatre fois par an, un comité interministériel sur les relations interraciales, qui pourrait être présidé par la ministre des Affaires civiques, avec un noyau de ministres intéressés auxquels on pourrait faire appel en fonction de l'ordre du jour, se réunirait directement pendant une journée entière avec un groupe représentatif des minorités visibles.

Plus encore, le groupe représentatif (appelons-le pour le moment le groupe consultatif), choisi par son propre électorat, déciderait de l'ordre du jour et la Direction générale de l'action antiraciste en Ontario lui servirait de secrétariat pour les réunions. Le travail serait fait à l'avance et le groupe consultatif pourrait constituer des groupes de travail qui collaboreraient avec le gouvernement sur les questions sociales, les entreprises, les initiatives en matière de politiques ou les projets ethno-spécifiques, et même sur des plans de développement économique intégré pour les différentes communautés.

Je sais que cela paraît terriblement ambitieux. Et je donne tous ces exemples parce que, comme je l'ai dit, il s'agit d'un système où ce sont les communautés qui seraient chargées de fixer ou de négocier l'ordre du jour. Et pourtant, si ça marchait, ce serait une fascinante expérience de participation et de responsabilité démocratiques.

Ce qui est au cœur du problème, le sentiment qui ne cesse de hanter un si grand nombre de personnes au sein des minorités visibles, c'est que la société a changé de façon irréversible et que le gouvernement ne l'a pas encore reconnu.

Je ne sais pas si cette suggestion est vraiment la bonne. Je sais seulement qu'il faut trouver quelque chose dans cet ordre d'idée. C'est donc avec prudence mais avec espoir que je recommande :

> **« Que d'ici le 1er août 1992, un comité ministériel des relations interraciales soit constitué. Il sera présidé par la ministre des Affaires civiques et sera constitué d'un noyau de ministres intéressés. La composition du comité dépendra des questions à l'ordre du jour. Le comité se réunira quatre fois par an avec un groupe consultatif représentatif des minorités visibles. La Direction générale de l'action antiraciste de l'Ontario dont le présent rapport propose la création fera office de secrétariat pour les réunions et fournira les services de recherche et le soutien consultatif nécessaires à la préparation des réunions. L'ordre du jour sera fixé par le groupe consultatif ou négocié avec lui. »**

Partie 8 : Développement communautaire

J'arrive à la fin de mes recommandations officielles. Et vous comprendrez sans difficulté, je pense, pourquoi la fin est moins nette que le début ou le milieu.

Il y a un certain nombre de points qui n'ont pas reçu l'attention qu'ils méritaient. Au cours des dernières semaines, il y a eu beaucoup de voix qui ont soulevé beaucoup de questions, mais parce qu'elles ne se rapportaient pas directement au thème principal, elles n'ont pas pu être examinées en profondeur. En d'autres termes, toutes sortes de choses m'ont été présentées et je n'ai pas pu trouver le temps de les organiser en un tout cohérent.

Je m'en voudrais toutefois de ne pas les mentionner. Considérées ensemble, elles constituent une sorte de programme de développement communautaire et je tiens à vous en donner une impression générale car c'est ce type d'idées, d'initiatives et de propositions qui pourraient facilement étayer une partie du travail de la Direction générale ou du comité ministériel proposés, ou des deux.

Par exemple, j'ai beaucoup entendu parler de logement. Il faudra s'occuper du problème de ces immenses ensembles qui constituent ce que beaucoup ont appelé des « communautés en détresse ». Ils sont souvent mal desservis et ce serait certes une bonne idée d'améliorer les transports, de créer un campus pour le collège communautaire, de favoriser le développement d'un centre communautaire florissant, d'organiser l'espace extérieur pour les loisirs. La liste est loin d'être close. Tout cela a du sens.

J'ai beaucoup entendu parler d'intégrité culturelle. En fait, j'ai passé une soirée entière avec un groupe d'artistes, de musiciens et musiciennes, de dramaturges et de poètes autochtones et noirs et en provenance d'autres minorités raciales. Mes interlocuteurs ont critiqué vigoureusement les définitions traditionnelles et exclusives de la culture et ont demandé pourquoi le gouvernement ne se montrait pas plus démocratique et égalitaire sur le plan de la diversité et du soutien culturels.

J'ai beaucoup entendu parler de services de santé et de services sociaux. On dénonçait la discrimination et on se plaignait des services dispensés. À plusieurs reprises, dans les diverses réunions auxquelles j'ai participé, les gens ont plaidé en faveur de services « ethno-spécifiques ». La communauté des Noirs, en particulier, a laissé entendre qu'elle aimerait dispenser certains des services elle-même, en utilisant ses propres réseaux orientés vers ses propres quartiers. J'ai immédiatement pensé aux discussions sur le projet ambitieux — qui s'est éteint au milieu des années soixante-dix — de centre culturel et communautaire noir, bien situé, qui servirait de lieu central d'information et d'organisation communautaire.

J'ai beaucoup entendu parler d'entreprises, particulièrement des entreprises des minorités qui n'avaient pas accès aux prêts bancaires ni au capital-risque ni aux partenariats avec le gouvernement. On a parlé de la création délibérée d'obstacles financiers autour de la langue, de la culture ou de l'ethnicité.

J'ai beaucoup entendu parler d'emplois, surtout, bien sûr, parmi les jeunes. Ils pensent à long terme. Ils seront enchantés par le projet annoncé par Zanana vendredi dernier mais ils réclament des interventions beaucoup plus décisives dans le secteur public et le secteur privé pour assurer l'avenir. À l'une des réunions avec les jeunes, on a parlé de la possibilité de créer un conseil consultatif provincial de la jeunesse qui pourrait participer à la planification gouvernementale plutôt que de ramasser les morceaux lorsque les choses sont allées de travers. Il faut faire quelque chose en réponse à toute cette question mal définie mais lourde de menace de l'aliénation des jeunes défavorisés. J'espère que certaines de mes recommandations seront utiles à cet égard mais il est évident que cela est en train de devenir un problème majeur pour le gouvernement.

J'ai beaucoup entendu parler de participation au pouvoir. Beaucoup. En fait, j'ai parfois eu l'impression que tout le processus n'était qu'un séminaire sur la participation des communautés au pouvoir. J'étais devant des gens qui sont très attachés à la province, qui se sentent exclus de sa dynamique sociale et économique et qui ne veulent pas passer leur vie à se battre à la périphérie du pouvoir.

Comme vous le voyez, tout cela est plutôt impressionniste mais si l'on pouvait rassembler ces fragments épars en un tout quelque peu ordonné, ils prendraient beaucoup de sens. Si nous voulons vraiment essayer de débarrasser ce monde de la pauvreté et du désespoir qui sont le lot des communautés vulnérables, il nous faudra adopter des politiques économiques et sociales hardies — voire audacieuses. Pourquoi ne pas commencer par les relations interraciales?

Je recommande donc, même à titre provisoire :

> **« Que la Direction générale de l'action antiraciste dont je propose la création soit invitée à travailler avec les représentantes et représentants élus des minorités à l'élaboration d'un plan de développement communautaire sans précédent qui incorpore les nombreuses idées et propositions qui ne semblent jamais être examinées par d'autres. »**

Voilà. C'est à peu près tout. Je n'ai plus que quelques commentaires à ajouter avant de terminer.

D'abord, j'ai délibérément laissé de côté la Commission des droits de la personne. Le rapport préparé par Mme Mary Cornish paraîtra à la fin du mois et je ne veux pas anticiper sur ses recommandations. Il est évident que la Commission est au cœur de la politique publique dans ce domaine, qu'il s'agisse du règlement des plaintes en rapport avec les relations interraciales ou de la possibilité de faire enquête sur le racisme systémique. Je présume cependant qu'à l'issue du rapport Cornish, des modifications importantes seront apportées à la Commission et il serait stupide de ma part d'anticiper sur les rôles différents qui pourraient lui être conférés. Lorsque le rapport Cornish sera paru, il vous sera facile de décider comment intégrer au mieux ses vues avec les miennes. Comme je l'ai déjà dit, je me suis entretenu avec Mary Cornish et je ne prévois pas de conflit.

Ensuite, les Autochtones sont remarquablement absents du présent rapport. Mais, en fait, ils ne m'ont pas envoyé de porte-parole et je crois fermement que c'est parce que l'Ontario

dispose déjà d'un processus pour négocier avec les Premières Nations. En fait, c'est en partant de cette hypothèse que j'ai accepté la tâche que vous m'avez confiée.

Troisièmement, j'espère que vous ne ferez pas trop attention au détail des recommandations et aux libertés que j'ai prises par rapport aux formules consacrées. Je suis sûr que les précisions sont souvent gauches. En fait, je suis également persuadé qu'il y a des erreurs ici et là dans tout le texte. Il a fallu faire vite et vous saurez redresser mes maladresses. Ce qui me tient à cœur, c'est le commentaire qui accompagne les recommandations et l'occasion qui est offerte au gouvernement d'attaquer de front le racisme en Ontario.

Qatrièmement, dans la froide lumière de l'aube, je reconnais que le présent rapport, pris dans son ensemble, est coûteux et exigeant. Il va ajouter aux fardeaux du gouvernement. Et pourtant je ne pense pas qu'il puisse être découpé en compartiments séparés. Tous les aspects examinés ici se tiennent et, si l'on veut que l'Ontario devienne un modèle de tolérance et d'égalité, il nous faut agir simultanément sur la majorité des fronts.

Enfin, Bob, je tiens à vous remercier de cette occasion que vous m'avez donnée. Les choses ont parfois frisé la folie mais cela en valait la peine. J'ai beaucoup appris et j'en suis très reconnaissant. Et je crois que si votre (notre) gouvernement ne peut pas mettre les relations interraciales en tête de ses priorités, personne ne le pourra.

Mes amitiés,

P.S. Les gens formidables avec lesquels j'ai étroitement travaillé ont des noms et je veux que vous les connaissiez : Pamela Grant, Grace-Edward Galabuzi, Wayne Burnett, Jay Chalke, Rochelle Carnegie, Janet Solberg et Gerry Caplan.

F/5518/.S73/1992
Lewis, Steven
Stephen Lewis report on
race relations in fnnq
c.1 tor mai

Rapport de Stephen Lewis

sur les relations interaciales

en Ontario

juin 1992